Annual Report

Rapport Annuel

New Brunswick Human Rights Commission

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

2005-06

Annual Report 2005-2006
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1 Canada

November 2006

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55396-842-9
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2005-2006
Commission des droits de la personne

Publié par :
Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Novembre 2006

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 978-1-55396-842-9
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Fredericton, N.B.
The Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant Governor of the
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2006. The Commission is responsible to the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour, Province of New Brunswick.

Sincerely,

Dr. E. J. Doherty
Minister Responsible for the Human Rights Commission

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2006. La Commission relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne

Dr E. J. Doherty

Dr. E. J. Doherty
Minister Responsible for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

I am pleased to submit the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2006.

Sincerely,

Dr. Gordon L. Porter
Chair

Dr E. J. Doherty
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2006.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président,

Gordon L. Porter

Overview 1

Members of the Commission 5

Compliance 11

Education and Prevention 23

Appendices

A. Strategic Plan 2006-09 29

B. Organizational Chart 31

C. Complaint Process Flow Chart 32

D. Complaint Statistics 33

E. Summary of Expenditures 37

F. Overview of the *Human Rights Act* 38

G. Our Publications 45

H. How to Contact the Commission 47

Aperçu 1

Membres de la Commission 5

Traitement des plaintes 11

Éducation et prévention 23

Annexes

A. Plan stratégique 2006-09 29

B. Organigramme 31

C. Graphique d'acheminement des plaintes 32

D. Statistiques relatives aux plaintes 33

E. Résumé des dépenses 37

F. Aperçu de la *Loi sur les droits de la personne* 38

G. Nos publications 45

H. Nos coordonnées 47

Remarks from the Chair: Dr. Gordon L. Porter

The year 2005-06 was a busy one for the Commission. Three new members joined the Commission, Arthur Harquail of Edmundston, René Landry of Moncton and Emil Olsen of Quispamsis.

I would like to express my thanks to the departing members, Alanna Palmer, Rose-Marie Curry, Malcolm Harris, Jean-Claude Jalbert and André LeBlanc, for their work on behalf of New Brunswickers.

By December 2005 planning had started for the national CASHRA (Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies) conference that was held in Fredericton in June 2006.

During the year, the Commission held two of its meetings in locations besides Fredericton. This is part of the Commission's ongoing efforts to reach out to communities and provide information on the rights and obligations provided by the *Human Rights Act*.

A strategic planning session was held in Tracadie in October 2005. In conjunction with this meeting there was a public meeting, open to anyone interested, at which commission members and staff described the work of the human rights commission and provided information on the duty to accommodate people with a disability. The Mayor of Tracadie-Sheila, His Worship Jean-Eudes Savoie, also joined the commission members for a lunch meeting.

Mot du président : Gordon L. Porter

La Commission a connu une année chargée en 2005-2006. Elle a accueilli trois nouveaux membres, soit Arthur Harquail d'Edmundston, René Landry de Moncton et Emil Olsen de Quispamsis.

Je tiens à remercier les membres sortants, Alanna Palmer, Rose-Marie Curry, Malcolm Harris, Jean-Claude Jalbert et André LeBlanc, pour leur travail au nom de la population du Nouveau-Brunswick.

Dès décembre 2005, les préparatifs ont été entrepris en vue de la conférence nationale de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP) qui s'est tenue à Fredericton, en juin 2006.

Durant l'année, la Commission a tenu deux de ses réunions à des endroits autres que Fredericton. Cette mesure s'inscrit dans les efforts continus de la Commission afin de joindre les collectivités et de fournir de l'information sur les droits et les obligations prévus par la *Loi sur les droits de la personne*.

Une séance de planification stratégique s'est déroulée à Tracadie, en octobre 2005. De concert avec cette séance, la Commission a tenu une assemblée publique, ouverte à toute personne intéressée, à laquelle les membres et le personnel de la Commission ont décrit le travail de la Commission et ont fourni de l'information sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité. Le maire de Tracadie-Sheila, Jean-Eudes Savoie, s'est joint également aux membres de la Commission à l'occasion d'un déjeuner de travail.

In December 2005, the Commission held its regular meeting in Saint John and the mayor of Saint John, His Worship Norm McFarlane, joined them for a lunch meeting. This followed a reception held the evening previous on the Saint John campus of UNB hosted by the Minister responsible for the Human Rights Commission the Hon. Margaret Ann Blaney to celebrate International Human Rights Day.

The Commission continues to recommend the repeal of paragraph 3(6)(a) of the *Act*, which permits mandatory retirement if there is a bona fide pension plan. The Government agreed with this proposal and introduced a Bill in the legislature to remove that section, but the Bill died on the order paper at the end of the 2006 fall session.

The Commission also recommends that its governance structure change so that it reports directly to the Legislature.

During 2005-06 the Commission continued to work diligently to deal with older files. At the same time, the Commission continued to improve the process of dealing with complaints so as to avoid unnecessary delays in the future.

The Commission has spent considerable effort to improve the process of dealing with complaints and with clearing out the backlog of files. At the end of 2005-06, most of this work was completed and the Commission realized it could now turn its attention to working on prevention activities in the community. It especially recognizes the role that it can play to ensure that New Brunswick is a welcoming place for immigrants.

For the first time, the Commission is providing information in this annual report on the settlements it helps negotiate as a result of complaints. This infor-

En décembre 2005, la Commission a tenu sa réunion ordinaire à Saint John, et le maire de Saint John, Norm McFarlane, s'est joint aux membres à l'occasion d'un déjeuner de travail. La ministre responsable de la Commission des droits de la personne, Margaret Ann Blaney, avait été l'hôte la soirée précédente d'une réception pour souligner la Journée internationale des droits de la personne, à l'UNB-Saint John.

La Commission recommande toujours de supprimer l'alinéa 3(6)a) de la *Loi sur les droits de la personne* en vertu de laquelle la retraite obligatoire est permise s'il existe un régime de pension effectif. Le gouvernement a accepté cette proposition et a déposé un projet de loi à l'Assemblée législative afin de supprimer cet alinéa, mais le projet de loi est mort au Feuilleton à la fin de la session de l'automne 2006.

La Commission recommande également un changement à sa structure de gouvernance afin de lui permettre de relever directement de l'Assemblée législative.

Durant l'année 2005-2006, la Commission a continué à travailler avec diligence afin de traiter les vieux dossiers. Elle a continué en même temps à améliorer le processus de traitement des plaintes de manière à éviter des délais inutiles à l'avenir.

La Commission a déployé des efforts considérables afin d'améliorer le processus de traitement des plaintes et d'éliminer l'arriéré de dossiers. À la fin de l'année 2005-2006, elle avait réalisé le gros de son travail et elle a constaté qu'elle pouvait maintenant se concentrer sur les activités de prévention dans la collectivité. La Commission reconnaît en particulier le rôle qu'elle peut jouer afin de s'assurer que le Nouveau-Brunswick soit un endroit accueillant pour les immigrants.

Pour la première fois, la Commission fournit de l'information dans le présent rapport annuel sur les règlements à l'amiable qu'elle aide à négocier à la suite de plaintes.

mation describes both the types of issues the Commission becomes involved with and the settlements that are reached. The statistics also provide more information on why files were closed and at what stage in the process.

The Commission is pleased with progress it has made in providing an improved service to its clients, and is dedicated to continuous improvement by keeping alert to how well the process is working in New Brunswick and to the best practices being used in other jurisdictions. The Commission now turns more of its attention to working with the broader community to prevent discrimination.

The Human Rights Commission acknowledges the ongoing support of the Minister and officials in the Department and the continuing hard work and dedication of the Commission's staff.

Elle donne donc une description des types de questions dans lesquelles la Commission est intervenue et les règlements à l'amiable qui ont été conclus. Les statistiques donnent également plus de détails sur les motifs de fermeture de dossiers et sur l'état d'avancement des dossiers.

La Commission se réjouit des progrès qu'elle a réalisés afin d'offrir un service amélioré à sa clientèle, et elle s'est engagée à l'égard de l'amélioration continue en suivant de près le fonctionnement du processus au Nouveau-Brunswick et les pratiques exemplaires qui sont utilisées dans d'autres administrations. Elle va maintenant chercher à travailler avec la collectivité générale pour prévenir la discrimination.

La Commission des droits de la personne reconnaît le soutien continu du ministre et des fonctionnaires du ministère, ainsi que le travail et le dévouement sans compter de son propre personnel.

Dr. Gordon L. Porter
Chair

Gordon Porter holds a B.A. and a B.Ed. from the University of New Brunswick, as well as a M.Ed. and C.A.S. from the University of Maine. He also pursued doctoral studies in special education administration at Syracuse University in New York. He received a Doctor of Civil Laws degree from the University of New Brunswick in recognition of his work with persons with disabilities.

Dr. Porter is an Assistant Professor of Education at the University of Maine at Presque Isle, where he teaches courses on inclusive education practices for students with special needs, including those with disabilities. He is an internationally known expert who has consulted, lectured and conducted training on inclusive education in numerous countries around the world. He was Director of Student Services for the schools in the Woodstock area from 1978 to 1999, after serving as a teacher and principal in several New Brunswick schools.

Dr. Porter was the founding Chairman of the Woodstock Community Residential Living Board and is a former president of the Canadian Association for Community Living at the local, provincial and national levels. He is the President of Inclusion InterAmericana, a regional federation of 20 national associations for individuals with disabilities and their families.

Dr. Porter was a Visiting Fellow at the New Zealand

Gordon L. Porter
Président

Gordon Porter possède un B.A. et un B.Ed. de l'Université du Nouveau-Brunswick et une M.Ed. et un certificat d'études supérieures de l'Université du Maine. En plus, il a entrepris un doctorat en administration de l'enseignement spécial à l'Université Syracuse à New York. L'université du Nouveau-Brunswick lui a accordé un doctorat en droit civil en reconnaissance de son travail auprès des personnes ayant une incapacité.

M. Porter est professeur adjoint d'éducation à l'Université du Maine à Presque Isle où il offre des cours sur les pratiques de l'enseignement inclusif pour les élèves ayant des besoins spéciaux, dont ceux et celles ayant un handicap. Expert de renommée internationale, il a été conseiller, conférencier et instructeur en matière d'enseignement inclusif dans de nombreux pays. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woodstock de 1978 à 1999, après avoir œuvré comme enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter a été président, à l'échelle locale, provinciale et nationale, de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et a été président fondateur du Woodstock Community Residential Living Board (conseil de l'intégration communautaire de Woodstock). Il est actuellement président d'Inclusion InterAmericana, une fédération régionale de 20 associations nationales pour les personnes ayant un handicap et leurs familles.

M. Porter a été visiteur stagiaire au New Zealand Institute

Institute in Mental Retardation and was a keynote speaker at the UNESCO World Conference on Special Education held in Salamanca, Spain in 1994. He co-edited the book *Changing Canadian Schools: Perspectives on Disability and Inclusion*, as well as many articles and chapters in books. He has acted as a consultant to the Inter-American Development Bank and was the author of a paper published in 2001 for the Bank, "Inclusive Education and Disability."

Dr. Porter is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal. He was appointed to the Human Rights Commission in 2001 and re-appointed in 2004. He was appointed as Chair of the Commission in May 2005

Arthur Harquail

Arthur Harquail was born in Dalhousie, NB on January 3, 1934. He went to school at the Sacred Heart Convent for three years then moved to Edmundston with his family during the summer of 1943. He attended Conway Academy until grade six and then attended Cormier High School until 1950. He worked at the New Royal Hotel performing different tasks to put himself through school.

Arthur had extension involvement in organizations and community groups including: the Board of Directors of the "Lanterne Lion" Detoxification Center (1971-1982); Director with the NB Housing Society (15 years); Executive Director and member of the Strategic Planning and Public Relations committees for the Villa Des jardins (1988-2001); Member of the Parish Committee of the Sacré-Cœur Church, Knights of Columbus (since 1965); and President of Nursing Homes of North Western New Brunswick.

in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) et conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) en 1994. Il a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué des articles et des chapitres à un grand nombre d'autres ouvrages. Il a été consultant pour la Banque interaméricaine de développement et auteur d'un article sur l'enseignement inclusif et l'incapacité publié en 2001 pour le compte de l'organisme.

M. Porter est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la reine. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001 et sa nomination a été renouvelée en 2004. Il a été nommé président de la Commission en mai de 2005.

Arthur Harquail

Arthur Harquail est né à Dalhousie (Nouveau-Brunswick), le 3 janvier 1934. Il a étudié au Couvent du Sacré-Cœur durant trois ans avant de déménager à Edmundston avec sa famille durant l'été de 1943. Il a fréquenté l'Académie Conway jusqu'en 6e année, puis l'école secondaire Cormier jusqu'en 1950. Il a travaillé à l'hôtel New Royal où il a rempli diverses fonctions afin de pouvoir poursuivre ses études.

Arthur a occupé une place de premier plan dans des organismes et des groupes communautaires. Par exemple, il a été membre du conseil d'administration du centre de désintoxication « Lanterne Lions » (de 1971 à 1982); directeur à la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick (15 ans); directeur général et membre des comités de planification stratégique et des relations publiques de la Villa des Jardins (de 1988 à 2001); membre du comité paroissial de l'Église Sacré-Cœur; membre des Chevaliers de Colomb (depuis 1965); et président de l'association des foyers de soins du Nord Ouest du Nouveau Brunswick.

Arthur has also been involved and member of various Council committees including: President of the Six (6) City Association (1984-1985); and currently representing the City of Edmundston within the Board of Directors of the Saint-Leonard Regional Airport as Secretary since 1985.

Arthur has been married for 49 years to Jeane Godreau and is the father of four sons (Bruce, Randy, Edward, John), and one daughter (Dian). He was employed by the Canadian National from 1950 to 1990 when he retired. He elected to the City Council to represent Zone 2 of Edmundston for many years, 1977 to 1989 and then from 1991 to 1999.

René Landry

René "Pepsi" Landry was born in Moncton on May 21, 1937, the son of Léonie LeBlanc and Wilfred Landry, into a family of 12. He attended the University of Ottawa where he received a certificate in Physical Education in 1962, and he graduated from the Université de Moncton in 1971 with a Bachelor of Commerce, Administration Major. He received a certificate in practicum counselling from Sir George Williams University in 1971, and in 1972 completed one year toward a Master of Education degree.

Mr. Landry worked for the City of Moncton as a Facilities Coordinator from 1981 to 1998. In this position he planned special events, scheduled recreational activities, and managed the Farmers' Market and the Sportsplex multi-purpose playing field. He also worked for the Moncton Boys' and Girls' Club from 1963 to 1981.

Very active in the areas of youth and recreation, he has been a board member for both the Moncton

Arthur a également siégé à divers comités à divers titres. Il a été notamment président de l'Association des six cités du Nouveau-Brunswick (de 1984 à 1985) et il représente la ville d'Edmundston au conseil d'administration de l'Aéroport régional de Saint-Léonard, à titre de secrétaire, depuis 1985.

Arthur est marié depuis 49 ans à Jeane Godreau, et il est père de quatre fils (Bruce, Randy, Edward et John), et d'une fille (Dian). Il a été à l'emploi du Canadien National de 1950 à 1990, l'année de sa retraite. Il a été élu au conseil municipal pour représenter la zone 2 d'Edmundston pendant de nombreuses années, soit de 1977 à 1989, puis de 1991 à 1999.

René Landry

Né à Moncton le 21 mai 1937, M. Landry est l'un des douze enfants de Léonie LeBlanc et de Wilfred Landry. Il a étudié à l'Université d'Ottawa où il a reçu un certificat en éducation physique en 1962, et a obtenu de l'Université de Moncton un baccalauréat en commerce avec majeure en administration en 1971. Cette même année, il a reçu un certificat de conseiller en stages pratiques de la Sir George Williams University, et a terminé, en 1972, une année de scolarité en vue d'une maîtrise en éducation.

M. Landry a travaillé pour la Ville de Moncton en tant que coordonnateur des installations de 1981 à 1998. À ce titre, il a planifié les manifestations spéciales; établi le calendrier des activités récréatives; et géré le marché des fermiers ainsi que le complexe sportif et terrain de jeux à usages multiples. Il a également travaillé pour le Club Garçons et Filles de Moncton de 1963 à 1981.

Très actif dans les domaines de la jeunesse et des loisirs, M. Landry a été membre du conseil d'administration de

Youth Residences and the Moncton Boys' and Girls' Club, has been on the Volunteer Awards Committee for the City of Moncton, has been a volunteer with the Kidney Foundation of Canada, and was a founding member of the Université de Moncton Aigles Bleus Booster Club. He has also been involved with the Pine Needle Golf and Country Club, the Recreation Society of Atlantic Canada, the Moncton Lions Minor Baseball Association, and the Greater Moncton Leisure Master Plan Committee.

Mr. Landry has often been recognized for his various accomplishments. He is the recipient of the Builder of Youth Award from the Boys' and Girls' Clubs of Canada in 1991 and the Silver Keystone Award for outstanding service to youth in 1991. In 1992 he was awarded the 125th Anniversary of the Foundation of Canada Commemorative Medal in recognition of significant contributions to his community and to Canada.

As a member of the Legislative Assembly of New Brunswick from 1999 to 2003, Mr. Landry was a member of the Standing Committee on Privileges and the Select Committee on Health Care. In the 2004 municipal election, he was elected as a member of Moncton City Council. He was appointed member of the City of Moncton's Finance Committee, the Accessibility Committee, and the Irishtown Nature Park Committee; member of Codiac Transit and Lions Senior Citizens Centre boards; as well as Liaison Councillor to the Moncton Fire Department, and the 400th Anniversary Celebrations.

Mr. Landry resides in Moncton with his wife Jacqueline (Gagnon), a kindergarten teacher. He is the proud father of two grown sons, Michel and Marc.

Moncton Youth Residences et du Club Garçons et Filles de Moncton, et membre du Comité de distinctions aux bénévoles de la Ville de Moncton. Il a aussi été bénévole de la Fondation canadienne du rein et membre fondateur du club des partisans des Aigles Bleus de l'Université de Moncton. Il a également œuvré pour le Pine Needles Golf & Country Club, la Recreation Society of Atlantic Canada, la Moncton Lions Minor Baseball Association et le comité du plan directeur des loisirs du Grand Moncton.

De nombreuses distinctions lui ont été décernées pour ses diverses réalisations. M. Landry a reçu, en 1991, le prix Pilier de la jeunesse des Clubs Garçons et Filles du Canada ainsi que le prix argent Keystone pour services insignes à la jeunesse. En 1992, il a reçu la Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération du Canada en reconnaissance de sa contribution significative au bien-être de sa communauté et du Canada.

À titre de membre de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de 1999 à 2003, M. Landry a été membre du Comité permanent des privilèges et du Comité spécial des soins de santé. En mai 2004, il a été élu conseiller municipal pour la Ville de Moncton. Il a été nommé membre du Comité des finances de la Ville de Moncton, du Comité d'accessibilité, et du Comité du parc naturel d'Irishtown; membre des conseils d'administration de la Commission de transport Codiac, et du Club d'aînés Lions; ainsi que conseiller de liaison du Service d'incendie de Moncton et des Célébrations du 400e anniversaire.

M. Landry habite Moncton avec son épouse, Jacqueline Gagnon, qui est enseignante de maternelle. Il est fier de ses deux fils adultes, Michel et Marc.

Emil Olsen

Emil Olsen was born in Edinburgh, Scotland on December 3, 1942. He immigrated to Canada with his mother, a war bride, along with his brother and sister, on the Queen Mary, landing at Pier 21 in Halifax, Nova Scotia in August 1946. His father, a member of the Canadian Army during the Second World War, joined them a year later in Fredericton. The family lived in Fredericton for a number of years before moving to McAdam in 1955.

Emil graduated from the McAdam High School in 1961 and the New Brunswick Community College in Moncton in 1963 as a Mechanical Technologist. After a 41 year career in the Petroleum Industry he retired in December of 2004.

He was elected to the Quispamsis Town Council in 2004. He is a veteran member of Council, having served as Mayor of pre-amalgamation Quispamsis from 1983 to 1995.

Emil has been very active in Quispamsis since arriving in 1974. His community service record is lengthy, having participated on numerous provincial, regional and town committees. He is proud to have signed the original Regional Agreements in the Kennebecasis Valley for fire, police, library and ambulance services on behalf of the residents of Quispamsis, and continues to support and recognize the strengths of regional services.

Emil is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal.

He and his wife Margot have been married 41 years. They have four children and eight grandchildren.

Emil Olsen

Emil Olsen est né à Édimbourg, en Écosse, le 3 décembre 1942. Il a immigré au Canada avec sa mère, une épouse de guerre, et avec son frère et sa sœur sur le Queen Mary. Ils ont débarqué sur le Quai 21 d'Halifax, en Nouvelle Écosse, en août de 1946. Son père, un membre des Forces armées canadiennes durant la Deuxième Guerre mondiale, les a rejoints une année plus tard à Fredericton. La famille a vécu à Fredericton quelques années avant de déménager à McAdam en 1955.

M. Olsen a obtenu son diplôme d'études secondaires de la McAdam High School en 1961 et un diplôme du New Brunswick Community College de Moncton en 1963 à titre de technicien mécanique. Après une carrière de 41 ans dans l'industrie du pétrole, il a pris sa retraite en décembre de 2004.

M. Olsen a été élu au conseil municipal de Quispamsis en 2004. Il est un membre de longue date du conseil, ayant été maire de 1983 à 1995, avant la fusion de Quispamsis.

Depuis son arrivée en 1974, il a été très actif à Quispamsis. Il a consacré de nombreuses années au service communautaire, ayant siégé à une foule de comités provinciaux, régionaux et municipaux. Il est fier d'avoir signé les ententes régionales originales de la vallée de Kennebecasis concernant les services d'incendie, de police, de bibliothèque et d'ambulance au nom des résidents de Quispamsis. Il continue également d'appuyer et de reconnaître les forces des services régionaux.

M. Olsen est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la Reine.

Lui et sa femme, Margot, sont mariés depuis 41 ans. Ils ont quatre enfants et huit petits enfants.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward has earned numerous certificates in a wide variety of fields. She obtained a Business Administration Certificate in 1985 from the New Brunswick Community College, a B.Ed. degree from the University of New Brunswick in 1995, a Principal's Certificate in 2000 and a M.Ed. in 2001.

In 1986, Mrs. Ward became a Headstart Child Care Worker at Red Bank First Nations, where she lives, and she was the Headstart Co-ordinator there from 1987 to 1995. Since then, she has been the Principal and a Teacher of the Metepenagiag School in Red Bank First Nations.

She is a former member of the New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, the New Brunswick Early Childhood Coalition and the School Parent Advisory Committee of the North/ South Esk High School in Sunny Corner, N.B.

Mrs. Ward is very much involved in extracurricular, religious and other community activities, especially those involving youth, parenting skills, drugs and alcohol, and Native culture. In 1995, she was chosen National Native Role Model for the Atlantic provinces by Health and Welfare Canada and Kahnawake Social Services.

Ms. Ward was first appointed to the Human Rights Commission in 1999, and she was re-appointed in 2003.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward détient un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un certificat en administration des affaires en 1995 des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, un B.Ed. de l'University of New Brunswick en 1995, un certificat d'aptitudes à la direction d'école en 2000 et une M.Ed. en 2001.

En 1986, Mme Ward est devenue travailleuse des services à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Depuis cette date, elle est directrice et enseignante de sciences à la Metepenagiac School de Red Bank.

Elle a déjà été membre du New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, de la Coalition de la petite enfance du Nouveau-Brunswick et du Comité consultatif de parents auprès de l'école de la North and South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités parascolaires, religieuses et communautaires, particulièrement celles qui concernent les jeunes ou qui traitent des compétences parentales, de la drogue et l'alcool ou de la culture autochtone. En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques.

Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne à titre de membre en 1999, et sa nomination a été renouvelée en 2003.

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition or political belief or activity has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

It should be noted that the Commission is sensitive to the fact that every complaint brought before it involves two parties, the Complainant and the Respondent. The Commission is committed to ensuring equal treatment of all parties involved in a complaint.

The Commission continued to make changes to the complaint process to improve the service provided to the public. It implemented a process of centralized intakes that resulted in a more organized processing of the complaints. Because of this, the Commission was able to offer pre-complaint mediation services to the parties of a potential complaint.

The Commission also implemented a triage function. All formal complaints are now reviewed by a triage team that identifies the human rights issues raised, answers any issues as to jurisdiction or the sufficiency of the complaint form, and properly assigns the complaint to mediation and/or investigation.

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission des droits de la personne reconnaît que chaque plainte reçue met deux parties en cause — la partie plaignante et la partie défenderesse. La Commission entend assurer un traitement équitable à toutes les parties à une plainte.

La Commission a continué d'apporter des changements au processus de traitement des plaintes afin d'améliorer le service offert au public. Elle a mis en oeuvre un processus d'accueil centralisé, ce qui a contribué à un traitement plus structuré des plaintes. La Commission a pu offrir ainsi des services de médiation avant le dépôt de plaintes aux parties à une plainte potentielle.

Elle a également mis en oeuvre une fonction de triage. Une équipe de triage examine maintenant toutes les plaintes officielles afin de cerner les questions liées aux droits de la personne qui y sont soulevées. Elle répond également à toute question au sujet de la compétence ou du caractère suffisant de la formule de plainte, et assigne comme il se doit la plainte à une médiation ou à une enquête.

Further, the Commission expanded its early mediation program by offering early mediation to the parties of all complaints that have been assigned to mediation and/or investigation. Mediation services include face-to-face mediation sessions and settlement discussions by letter, email and telephone. During the past fiscal year and through the settlement process, the Commission's staff was able to assist the parties in obtaining a resolution to 95 complaints.

Settlements may include compensation for special and general damages, as both of these remedies may be ordered by a Board of Inquiry should it find discrimination. Special damages include lost wages and expenses incurred by the complainants. General damages are intended to compensate complainants for the injury to their dignity, feelings and self-respect. Other possible terms of settlement are a letter of reference, a letter of apology, changes in policies, reinstatement of a dismissed employee, and a human rights training seminar for the respondent.

The total monetary value of the settlements obtained in 2005-06 was about $1.3 million. In addition, 30 letters of references and 26 letters of apology or misunderstanding were received, 20 human rights training seminars and 10 policy changes or developments were agreed to, 10 complainants were accommodated, three complainants were hired and another three were reinstated.

Please see Appendix C for a flow chart of the complaint process.

En outre, la Commission a étendu son programme de médiation précoce en offrant une médiation précoce aux parties à toutes les plaintes qui ont été assignées à une médiation ou à une enquête. Les services de médiation comportent des séances de médiation face à face et des pourparlers en vue de parvenir à un règlement à l'amiable par lettre, par courriel et par téléphone. Durant la dernière année, le personnel de la Commission a pu aider les parties à en arriver à la résolution de 95 plaintes grâce au processus de règlement à l'amiable.

Les règlements à l'amiable peuvent comprendre un dédommagement pour des dommages-intérêts particuliers et généraux, car une commission d'enquête peut ordonner ces deux modes de réparation si elle détermine qu'il y a eu discrimination. Les dommages-intérêts particuliers comprennent le salaire perdu et les dépens engagés par les plaignants. Les dommages-intérêts généraux sont destinés à indemniser le plaignant qui a subi une atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne. Parmi les autres conditions de règlement à l'amiable, mentionnons une lettre de référence, une lettre d'excuses, un changement dans les directives, le rétablissement d'un employé mis à pied, et un atelier de formation sur les droits de la personne à l'intention de l'intimé.

La valeur monétaire totale des règlements à l'amiable conclus en 2005-2006 s'établit à environ 1,3 million de dollars. De plus, 30 lettres de référence et 26 lettres d'excuses ou faisant état d'un malentendu ont été reçues, 20 ateliers de formation sur les droits de la personne ont été offerts, 10 directives ont été changées ou élaborées, des mesures d'adaptation ont été prises à l'endroit de 10 plaignants tandis que trois autres plaignants ont été réintégrés.

Voir à l'annexe C le graphique d'acheminement des plaintes.

Complaint Statistics

Statistical information on all the complaints filed is found in Appendix D. Here are some highlights:

New Grounds

This was the first full fiscal year during which social condition and political belief or activity were grounds listed in the *Human Rights Act*. The grounds were added on January 31, 2005. Social condition is defined in the *Act* as the "condition of inclusion of the individual in a socially identifiable group that suffers from social or economic disadvantage on the basis of his or her source of income, occupation or level of education."

During 2005-06, 12 complaints were filed that included social condition as a ground. As of March 31, 2006, six had been closed: four due to lack of merit, one due to lack of jurisdiction and another as a result of mediation. The other six complaints were still active.

For the same period, three complaints were filed on the basis of political belief or activity, two of which were closed as of March 31, 2006, one due to lack of merit and the other due to lack of jurisdiction.

New Complaints

- The Commission received 205 complaints in 2005-06. This is similar to the 195 complaints received in 2004-05, when the same complaint by different complainants against the same respondent are counted as one complaint.
- Sixty of the complaints alleged discrimination on two or more grounds and 10 alleged discrimination in multiple activities. When multiple grounds and activities are factored in, the 205

Statistiques sur les plaintes

Des données statistiques se trouvent à l'Annexe D. Voici quelques faits saillants :

Nouveaux motifs

Il s'agissait de la première année financière durant laquelle la condition sociale et les convictions ou les activités politiques étaient énumérées dans la *Loi sur les droits de la personne*. Les motifs ont été ajoutés le 31 janvier 2005. La condition sociale au sens de la *Loi* désigne la « condition d'un individu résultant de son inclusion au sein d'un groupe social identifiable et socialement ou économiquement défavorisé fondé sur sa source de revenu, sa profession ou son niveau d'instruction ».

Durant 2005-2006, 12 plaintes ont été déposées qui comprenaient la condition sociale comme motif. Au 31 mars 2006, on avait fermé le dossier de six plaintes : quatre plaintes n'étaient pas fondées, une débordait de la compétence de la Commission et une autre a été réglée par la médiation. Les six autres plaintes étaient toujours actives.

Pour la même période, il y a eu dépôt de trois plaintes fondées sur le motif des convictions ou d'activité politiques, dont le dossier dans deux cas était fermé au 31 mars 2006 : une plainte n'était pas fondée et l'autre débordait de la compétence de la Commission.

Plaintes nouvelles

- En 2005-2006, la Commission a reçu 205 plaintes. Ce résultat est comparable aux 195 plaintes reçues en 2004-2005, si nous comptons comme une seule plainte la même plainte que divers plaignants ont déposée contre le même intimé.
- Soixante plaintes concernaient de la discrimination fondée sur des motifs multiples et 10 concernaient de la discrimination par rapport à des activités multiples. Compte tenu des motifs et activités multiples, ces 205

complaints included 298 allegations of discrimination.

Grounds of Discrimination

- The most common grounds were physical disability (90) and mental disability (48).
- As in previous years, most complaints were employment-related (77 %).
- Of the 230 employment cases, 125 (54 %) dealt with discrimination based on physical or mental disability. It was the largest group of complaints.

Closed Complaints

- Two hundred forty eight (248) complaints were closed in 2005-06, compared to 193 in 2004-05, a 28% increase.
- Of the 248 closed files:
  - 95 were settled, 28 in early mediation,
  - 88 were dismissed,
  - 49 were withdrawn or abandoned,
  - 12 were found to be outside the Commission's jurisdiction, and
  - 3 were closed because the respondent could not be located.
  - 1 case was dismissed by a Board of Inquiry.
- Two hundred eighteen complaint files were open at the end of the fiscal year, including cases referred to Boards of Inquiry.

Settlements

- 95 cases were settled, at the following stages:
  - 28 cases were settled within six months of the complaint,
  - 39 cases settled after six months, but before being considered at a Commission meeting,

plaintes représentaient 298 allégations de discrimination.

Motifs de discrimination

- Les motifs cités le plus fréquemment étaient l'incapacité physique (90) et l'incapacité mentale (48).
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 77 %.
- Des 230 cas relatifs à l'emploi, 125 (54 %) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.

Fermeture de dossiers de plaintes

- On a fermé 248 dossiers de plaintes en 2005-2006 contre 193 en 2004-2005, soit une augmentation de 28 %.
- Des 248 dossiers fermés :
  - 95 plaintes ont été réglées à l'amiable, dont 28 à l'étape de la médiation précoce,
  - 88 ont été rejetées,
  - 49 ont été retirées ou abandonnées,
  - 12 ont été déclarées hors de la compétence de la Commission,
  - 3 dossiers ont été fermés parce qu'il a été impossible de trouver l'intimé,
  - une affaire a été rejetée par une commission d'enquête.
- Deux cent dix-huit dossiers de plaintes étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.

Règlements à l'amiable

- Il y a eu règlement à l'amiable de 95 plaintes, aux étapes suivantes :
  - 28 l'ont été dans les six mois du dépôt de la plainte,
  - 39 l'ont été après six mois, mais avant d'être examinées au cours d'une réunion de la Commission,

- 22 cases settled after being considered at a Commission meeting, but before being referred to a Board of Inquiry,
- 6 cases settled after being referred to a Board of Inquiry

Sample Complaints

The following is a sample of the types of complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Physical Disability / Services

The Commission received eight similar complaints alleging that the City of Saint John was discriminating against the complainants on the basis of their various physical disabilities. They alleged that the regular transit system did not possess sufficient accessible buses to provide accessible transportation for them within the city. As well, they alleged that the parallel service, the Handi-Bus service, was not adequate due to the limited hours of operation, waiting times to receive the service (usually two to three weeks advance notice required), and a bumping policy where persons who had reserved the bus for recreational purposes could lose their booking if someone with a work related or medical appointment required the services.

The Commission's staff investigated the complaints and the parties agreed to participate in the Commission's mediation process. After several mediation sessions over a period of two years, the parties were able to reach a settlement focused on both the regular and parallel services. The city agreed to purchase at least two accessible buses per fiscal year, until all buses in the fleet are accessible. As well, the municipality agreed to have a target of providing the parallel service within 28 to 48 hours; to increase its

- 22 l'ont été après avoir été examinées au cours d'une réunion de la Commission, mais avant d'être renvoyées à une commission d'enquête,
- 6 l'ont été après avoir été renvoyées à une commission d'enquête.

Exemples de plaintes

Voici des exemples de plaintes que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Incapacité physique / Services

La Commission a reçu huit plaintes semblables alléguant que la Cité de Saint John avait exercé de la discrimination à l'endroit des plaignants pour le motif de diverses incapacités physiques. Les plaignants ont allégué que le système de transport en commun ne possédait pas un nombre suffisant d'autobus accessibles pour leur offrir un transport accessible dans la ville. De même, ils ont allégué que le service parallèle, le service Handi-Bus, n'était pas adéquat à cause du nombre limité d'heures d'activité, des délais d'attente pour recevoir le service (habituellement un avis préalable de deux à trois semaines est exigé), et d'une politique de supplantation en vertu de laquelle les personnes qui ont réservé l'autobus à des fins récréatives risquent de perdre leur réservation si une personne a besoin du service pour aller travailler ou voir un médecin.

Le personnel de la Commission a enquêté sur les plaintes, et les parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. Après plusieurs séances de médiation sur une période de deux ans, les parties en sont parvenues à un règlement à l'amiable axé sur les services ordinaire et parallèle. La cité a accepté d'acheter au moins deux autobus accessibles par année financière, jusqu'à ce que tous les autobus du parc soient accessibles. De même, la municipalité a accepté de fixer comme objectif la prestation d'un service parallèle dans un délai de 28 à 48 heu-

hours of operation, and to amend the bumping policy to ensure that recreation is considered a priority and a person cannot be bumped unless they agree to it. The parties agreed that the settlement could be made public in hopes that it would inform other municipalities within the Province and the rest of the country.

2. Age / Employment

An employee alleged that when she obtained full-time status, she was informed by a representative of the employer that she would receive medical benefits within three months through the employer's insurance plan. However, she was later advised by the employer that she would not be eligible to receive the benefits because she was 65 years of age and the employer's insurance plan did not permit benefits for persons over the age of 65. The employer maintained that it was the terms and conditions of the insurance plan and not their own policy.

The Commission's staff was able to effect a settlement. The employer agreed to pay the equivalent amount towards the complainant's private insurance that they pay for their other employees under the employer's insurance plan.

3. Marital Status / Employment

An employee alleged that her employment was terminated because her employer believed that there was tension in the workplace between her and her coworker, who happened to be her common law husband's ex-spouse. The employer maintained that they had no alternative but to terminate the complainant's employment due to the negative impact this relationship had on the work environment.

Commission staff was able to effect a settlement within three months of receiving the complaint. The settlement included $6,000 for general damages and

res; d'augmenter ses heures d'activité et de modifier la politique de supplantation pour s'assurer que les loisirs sont considérés comme étant une priorité et qu'une personne ne peut être supplantée, sauf si elle y consent. Les parties ont accepté que le règlement à l'amiable soit publié dans l'espoir d'informer les autres municipalités de la province et le reste du pays.

2. Âge / Emploi

Une employée a allégué que, après avoir obtenu son statut à temps plein, un représentant de l'employeur l'a informée qu'elle recevrait des avantages médicaux dans un délai de trois mois par la voie du régime d'assurance de l'employeur. Cependant, l'employeur l'a informée plus tard qu'elle ne serait pas admissible aux avantages parce qu'elle était âgée de 65 ans et que son régime d'assurance ne permettait pas l'octroi d'avantages aux personnes âgées de plus de 65 ans. L'employeur a maintenu qu'il s'agissait des conditions générales du régime d'assurance et non de sa propre politique.

Le personnel de la Commission est parvenu à un règlement à l'amiable. L'employeur a accepté de verser au régime d'assurance privé de la plaignante un montant équivalent au montant qu'il payait pour les autres employés en vertu de son régime d'assurance.

3. État matrimonial / Emploi

Une employée a allégué qu'on avait mis fin à son emploi parce que son employeur croyait qu'il y avait de la tension au lieu de travail entre elle et sa collègue qui s'adonnait à être l'ex-conjointe de son conjoint de fait. L'employeur a maintenu qu'il n'avait pas d'autre choix que de mettre fin à l'emploi de la plaignante à cause des répercussions négatives que sa relation avait eues sur le milieu de travail.

Le personnel de la Commission est parvenu à un règlement à l'amiable dans les trois mois suivant la réception de la plainte. Le règlement comprenait un paiement de

a four month severance.

4. Sexual Harassment / Employment

An employee alleged that she had been sexually harassed by her employer. She alleged that her employer made comments of a sexual nature to her, commented that she looked good, attempted to touch her, and brushed up against her when there was no need to be that close to her. The employer denied having done this.

The Commission's staff completed their investigation and at a meeting, the Commission decided that the complaint was one that they were not willing to dismiss at that time and requested that the Commission staff attempt to effect a settlement.

The parties were able to reach a settlement that included $2,500 for general damages and a letter of apology.

5. Physical Disability / Employment

An employee alleged that her employer had failed to accommodate her physical disabilities, neck, back and shoulder pain that were the result of a workplace injury. The respondents denied this and provided the Commission's investigator with documentation of all of the efforts that they had made in an attempt to accommodate the complainant, which included following the recommendations of the complainant's health care providers, training and placement in several other positions within the respondents' organization. They alleged that the complainant had failed to be successful in these positions due to her own actions.

After completing an investigation, the officer assigned to the file recommended to the Commission's Director to exercise her authority under the Commis-

6 000 $ en dommages-intérêts généraux et une indemnité de départ de quatre mois.

4. Harcèlement sexuel / Emploi

Une employée a allégué que son employeur l'avait harcelée sexuellement. Elle a allégué que son employeur avait tenu des propos de nature sexuelle à son endroit, avait mentionné qu'elle avait bonne mine, avait tenté de la toucher et l'avait frôlée alors qu'il n'y avait aucune raison de se trouver si près d'elle. L'employeur a nié les allégations.

Le personnel de la Commission a mené son enquête et, lors d'une réunion, la Commission a déterminé qu'il ne s'agissait pas d'une plainte qu'elle était disposée à rejeter à ce moment-là et a demandé à son personnel de tenter de parvenir à un règlement à l'amiable.

Les parties ont pu parvenir à un règlement à l'amiable qui comportait un paiement de 2 500 $ en dommages-intérêts généraux et une lettre d'excuses.

5. Incapacité physique / Emploi

Une employée a allégué que son employeur n'avait pas tenu compte de ses incapacités physiques, soit de sa douleur au cou, au dos et aux épaules qui résultait d'une blessure au travail. Les intimés ont rejeté l'allégation et ont fourni à l'enquêteur de la Commission des documents à l'appui de toutes les mesures d'adaptation qu'ils avaient déployées afin de subvenir aux besoins de la plaignante, soit suivre les recommandations des fournisseurs de soins de santé de la plaignante, et offrir une formation et un placement dans plusieurs autres postes dans l'organisation des intimés. Les intimés ont allégué que la plaignante n'avait connu aucun succès dans ces postes à cause de ses propres actions.

Après avoir mené une enquête, l'agent a assigné le dossier recommandé à la directrice de la Commission afin que cette dernière exerce son pouvoir en vertu des pouvoirs de

sion's delegation powers to dismiss the complaint as being clearly without merit. The Director accepted the officer's recommendation and closed the file.

6. Sex / Services

The Commission received a complaint alleging that an organization that provided dance lessons discriminated against her on the basis of her sex when they refused to permit her and her same sex partner to take dance lessons together.

Utilizing the Commission's early mediation process, the parties were able to reach a settlement within ten days from receipt of her complaint. As part of the settlement, the complainant was able to take dance lessons with her partner.

Referrals

The staff at the Human Rights Commission continues to refer those callers on to the most appropriate agency if their query does not fall within the jurisdiction of the *Human Rights Act*. There were 1349 referrals in 2005-06. This represents a 27% increase over 2004-05, when there were 1064 referrals.

The types of referrals remain the same – Office of the Ombudsman, Employment Standards, the Canadian Human Rights Commission and various other agencies or government departments that may better serve the caller.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a tribunal hear the complaint. In that case, the Minister responsible for the

délégation, soit de rejeter la plainte qui n'était clairement pas fondée. La directrice a accepté la recommandation de l'agent et a fermé le dossier.

6. Sexe / Services

La Commission a reçu une plainte alléguant qu'une organisation qui offrait des leçons de danse avait exercé de la discrimination à son endroit en raison de son sexe, lorsqu'elle avait refusé de leur permettre, à sa partenaire de même sexe et à elle, de suivre des leçons de danse ensemble.

À l'aide du processus de médiation précoce de la Commission, les parties sont parvenues à un règlement à l'amiable dans les dix jours suivant la réception de la plainte. Dans le cadre du règlement à l'amiable, la plaignante a pu suivre des leçons de danse avec sa partenaire.

Aiguillages

Le personnel de la Commission des droits de la personne continue de diriger vers les organismes pertinents ceux dont la demande ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*. En 2005-2006, 1349 appelants ont été dirigés comparativement à 1064 en 2004-2005, ce qui représente une augmentation de 27 p. 100.

Les types d'appels demeurent les mêmes – Bureau de l'ombudsman, Normes d'emploi, Commission canadienne des droits de la personne et divers autres organismes et ministères du gouvernement susceptibles de mieux répondre aux demandes des appelants.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit entendue par un tribunal. Dans un tel cas, le ministre responsable de la

Human Rights Commission may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards are separate and independent from the Commission.

At the hearing, the Board hears the evidence and argument of all the parties to the complaint. The Commission is considered to be a party. If the Board finds that the *Human Rights Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering.

At the beginning of the 2005-2006 fiscal year, the Commission had two outstanding complaints at the Board of Inquiry level. During the year, one Board process was put on hold until court decisions, one at the Supreme Court level and one at the Court of Appeal level in Ontario, were issued. The other outstanding Board, *Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan*, was put on hold pending the decision of the Court of Appeal of New Brunswick regarding the preliminary issue that was decided by the Board in November 2004.

In 2005-2006, the Commission continued to experience heightened activity in terms of Board of Inquiry hearings and judicial review of Board decisions. Twenty-eight new complaints were referred to Board of Inquiry hearings, compared to two in the previous fiscal year. Twenty of these involved the same issue (age discrimination) and the same respondent. The remaining complaints involved one or

Commission des droits de la personne peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. On ne doit pas confondre ces commissions d'enquête et la Commission, puisqu'elles sont distinctes et indépendantes de celle-ci.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation de toutes les parties à la plainte. La Commission est réputée être une partie. Si le tribunal conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi sur les droits de la personne*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles.

Au début de l'année financière 2005-2006, la Commission avait deux plaintes en suspens devant une commission d'enquête. Durant l'année, les activités d'une commission d'enquête ont été suspendues jusqu'à ce que des décisions judiciaires, l'une de la Cour suprême et l'autre de la Cour d'appel de l'Ontario, soient rendues. L'autre affaire en suspens devant une commission d'appel, *Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan*, a été mise en veilleuse en attendant la décision de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick concernant la question préliminaire qui avait été tranchée par la commission d'enquête en novembre 2004.

En 2005-2006, la Commission a continué d'être très occupée en ce qui concerne les audiences de commissions d'enquête et la révision de décisions de commissions d'enquête. Vingt-huit nouvelles plaintes ont été renvoyées à des audiences de commissions d'enquête, comparativement à deux au cours de l'année financière précédente. Vingt d'entre elles portaient sur la même question (discrimination fondée sur l'âge) et concernaient le même inti-

more of the following grounds: sexual harassment, sex, physical disability and mental disability.

As well, out of the remaining eight complaints, three were connected to one another as they were based on the ground of sexual harassment in employment and were filed against the same respondent. However, the Board of Inquiry closed the files prior to the hearing as the respondent and his company had declared bankruptcy and the respondent could not be found.

Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan

The Commission filed an appeal of the May 24, 2005 decision of the Court of Queen's Bench in *Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan* in which the court overruled the decision of the human rights Board of Inquiry in that case.

The complainant had been forced to retire at age sixty-five even though his job performance and safety were not in dispute.

In November 2004, the Board of Inquiry had given a preliminary ruling on the appropriate test to be used for the interpretation of the paragraph 3(6)(a) exception in the *Human Rights Code* for bona fide pension plans as it related to mandatory retirement schemes.

The employer maintained that the *bona fides* of its pension plan should be assessed on the basis of the plan's public registration or alternatively on the basis of the Supreme Court of Canada's test in *Zurich* v. *Bates* that the rule in question be adopted in accordance with sound business practices and not for the purpose of defeating the *Code*.

The Commission maintained that, following the Supreme Court of Canada decision in the *Meiorin* case,

mé. Les autres plaintes se rattachaient à un ou à plusieurs des motifs suivants : harcèlement sexuel, sexe, incapacité physique et incapacité mentale.

De même, des huit autres plaintes, trois étaient reliées l'une à l'autre, car elles étaient fondées sur le motif du harcèlement sexuel dans l'emploi et ont été déposées contre le même intimé. Cependant, la commission d'enquête a fermé les dossiers avant l'audience, car l'intimé et sa compagnie avaient déclaré faillite et il était impossible de trouver l'intimé.

Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan

La Commission a déposé un appel de la décision du 24 mai 2005 de la Cour du Banc de la Reine dans l'affaire *Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan* où la cour a infirmé la décision d'une commission d'enquête sur les droits de la personne à cet égard.

Le plaignant avait été obligé de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans, bien que son rendement au travail et les questions de sécurité n'étaient pas des questions en litige.

En novembre 2004, la commission d'enquête avait rendu une décision préliminaire au sujet de la bonne interprétation de l'exception prévue par l'alinéa 3(6)(a) du *Code des droits de la personne* pour les régimes de pension effectifs en ce qui concerne les régimes de retraite obligatoire.

L'employeur a soutenu qu'on devrait déterminer si son régime de pension était de bonne foi en fonction de l'agrément public du régime, sinon en fonction du critère de la Cour suprême dans l'affaire *Zurich c Bates* établissant que la règle en question avait été adoptée conformément à des pratiques commerciales solidement fondées et non dans le but de faire échec au *Code*.

La Commission des droits de la personne a soutenu que, conformément au critère *Meiorin* élaboré par la Cour su-

an employer relying on this exception would have to demonstrate that the provisions of the pension plan requiring mandatory retirement were i) rationally connected to the plan's operation; ii) adopted in a good faith belief that the standard was necessary for the fulfillment of that legitimate business purpose; and iii) that the policy is in fact reasonably necessary to the accomplishment of that purpose and that it is impossible to accommodate the complainant.

The Board of Inquiry ruled that the appropriate test was the *Meiorin* test. The corporation sought judicial review of the decision and, in May 2005, the Court of Queen's Bench overruled the Board's decision and ruled that the full *Zurich* test was applicable and not the *Meiorin* test.

The Commission filed an appeal with the New Brunswick Court of Appeal and on November 17, 2005 the Court of Appeal heard the matter. As of March 31, 2006, the decision of the Court of Appeal has not been rendered.

prême du Canada, un employeur s'appuyant sur cette exception serait tenu de démontrer que les dispositions du régime de pension exigeant la retraite obligatoire ont été i) adoptées dans un but rationnellement lié au fonctionnement du régime; ii) en croyant sincèrement qu'elles étaient nécessaires pour réaliser ce but commercial légitime; et iii) que la politique est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but.

La commission d'enquête a tranché en faveur de la Commission. La corporation a déposé une requête judiciaire et, en mai 2005, la Cour du Banc de la Reine a infirmé la décision de la commission d'enquête et a déterminé que c'était le critère *Zurich* au complet qui s'appliquait et non le critère *Meiorin*.

La Commission a déposé un appel auprès de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick et, le 17 novembre 2005, la Cour d'appel a entendu l'affaire. Au 31 mars 2006, la décision de la Cour d'appel n'avait pas été rendue.

In September 2005, the Human Rights Commission updated its strategic plan for the years 2006-09. (See Appendix A). The updated plan includes two new strategic goals related to education, 1) to assist the Province in its objective of attracting and keeping immigrants, and 2) to be transparent about its process and outcomes. The existing two key educational objectives were retained: 3) establish the link between human rights and prosperity (the business case for human rights) and 4) explain the duty to accommodate in relation to disability.

The following are examples of the Commission's implementation of its education plan in 2005-06.

Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established in 1988 to recognize outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick.

The 2005 Human Rights Award was presented to Guy LeBlanc O.N.B. of Saint-Antoine on September 13, 2005, by Lieutenant Governor Herménégilde Chiasson. Mr. LeBlanc was partly paralysed by polio at age 7. After years of therapy and several surgeries, he undertook a 35-year career as a teacher. He helped establish the Premier's Council on the Status of Disabled Persons and was its first chairperson. Mr. LeBlanc was also active on committees that introduced integration for students with special needs.

En septembre 2005, la Commission des droits de la personne a mis à jour son plan stratégique pour les années 2006-2009. (Voir l'annexe A.) Le plan mis à jour comprend deux nouveaux objectifs stratégiques se rattachant à l'éducation, soit 1) aider la province à atteindre son objectif d'attirer les immigrants et de les retenir dans la province, et 2) assurer la transparence de son processus et de ses résultats. Les deux objectifs clés existants pour l'éducation ont été maintenus: 3) établir un lien entre les droits de la personne et la prospérité (l'analyse de rentabilisation des droits de la personne) et 4) expliquer l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité.

De plus, la Commission s'est livrée aux activités suivantes :

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau Brunswick.

Le 13 septembre 2005, le lieutenant-gouverneur, Herménégilde Chiasson, a remis le Prix des droits de la personne de 2005 à Guy LeBlanc, O.N.-B., de Saint-Antoine. M. LeBlanc était partiellement paralysé par la polio à l'âge de sept ans. Après des années de thérapie et plusieurs chirurgies, il a entrepris une carrière de 35 ans dans l'enseignement. Il a contribué à l'établissement du Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées, dont il a été le premier président. M. LeBlanc a également participé activement à des comités qui ont ins-

and he advocated for improved services for French-speaking New Brunswickers. In addition, he has been a volunteer at the board level in hospitals, a special-care and nursing home and a sheltered workshop, as well as many other organizations. LeBlanc has received many awards, and was inducted into the Order of New Brunswick in 2002.

The Future of Human Rights in Canada National Human Rights Conference

The Human Rights Commission devoted considerable resources to organizing the 2006 annual conference of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA). This national human rights conference, entitled "The Future of Human Rights in Canada," was hosted for Fredericton in June 2006. CASHRA is the national association of human rights commissions in Canada. The Atlantic Human Rights Centre at Saint Thomas University partnered with the Commission in organizing the conference. A day-long workshop on accommodating people with a disability in the workplace was also held in conjunction with the conference. More information about the conference may be found at: ww.cashsra.ca

National and International Activities

The Human Rights Commission is an active member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), which fosters co-operation between human rights agencies across Canada. New Brunswick assumes the role of Chair of CASHRA in June 2006.

tauré l'intégration des élèves ayant des besoins spéciaux, et il a préconisé la prestation de services améliorés aux francophones du Nouveau-Brunswick. De plus, il a été bénévole au sein de conseils d'administration d'hôptaux, d'un foyer de soins et de soins spéciaux et d'un atelier protégé, ainsi que de bien d'autres organisations. M. LeBlanc a reçu de nombreux prix et a été intronisé à l'Ordre du Nouveau-Brunswick en 2002.

La Conférence nationale sur les droits de la personne – L'avenir des droits de la personne au Canada

La Commission des droits de la personne a consacré des ressources considérables à l'organisation de la conférence annuelle de 2006 de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP). Cette conférence nationale sur les droits de la personne intitulée « L'avenir des droits de la personne au Canada » s'est tenue à Fredericton, en juin 2006. L'ACCCDP est l'association nationale des commissions des droits de la personne au Canada. L'Atlantic Human Rights Centre à l'Université St. Thomas s'est associé à la Commission pour organiser la conférence. Un atelier d'une journée sur les mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité s'est déroulé en même temps que la conférence. Il est possible d'obtenir plus de renseignements sur la conférence au site Web à l'adresse : ww.cashsra.ca.

Initiatives nationales et internationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les commissions et conseils des droits de la personne dans l'ensemble du Canada. Le Nouveau-Brunswick assume le rôle de président de l'ACCCDP en juin 2006.

In a news release on July 18, 2005, the Human Rights Commission announced its support for the establishment of a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism. The proposal to establish a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism is based on the UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) plan for an International Coalition of Cities Against Racism. Launched in 2004, its goal is to establish a network of regional coalitions around the world committed to fighting racism.

The preliminary proposal for the Canadian Coalition calls on municipalities to adopt ten common commitments for combating racism in their communities in the areas of community development, employment, policing, housing, culture, and education, among others. In letters to the mayors of the cities in New Brunswick, the Chair of the Human Rights Commission encouraged the cities to participate in the Coalition.

Partnerships

In 2005-06, the Human Rights Commission worked in partnership with the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) and the Employment Standards Branch of the Department of Post-secondary Education, Training and Labour to develop three publications concerning the right of employees to return to work after a workplace accident or various types of leave.

A reference manual and two pamphlets are planned for publication in 2006.

The manual will be entitled *Accommodation at Work* and will explain the right to return to work under the *Employment Standards Act* and the *Workers' Compensation Act* and the duty to accommodate employ-

Dans un communiqué diffusé le 18 juillet 2005, la Commission des droits de la personne a annoncé qu'elle appuyait l'établissement d'une coalition canadienne des municipalités contre le racisme. La proposition visant à établir une telle coalition est basée sur le plan de l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) visant la Coalition internationale des villes contre le racisme. Lancé en 2004, le plan a pour objectif d'établir un réseau mondial de coalitions régionales qui s'engagent à lutter contre le racisme.

La proposition préliminaire de la coalition canadienne demande aux municipalités d'établir une liste de 10 engagements communs pour lutter contre le racisme dans leurs communautés, dans les domaines du développement, de l'emploi, des services de police, du logement, de la culture et de l'éducation, entre autres. Dans des lettres aux maires des villes au Nouveau-Brunswick, le président de la Commission des droits de la personne a encouragé les villes à participer à la coalition.

Partenariats

En 2005-2006, la Commission des droits de la personne a travaillé en partenariat avec la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) et la Direction des normes d'emploi du ministère de l'Enseignement postsecondaire, de la Formation et du Travail afin d'élaborer trois publications concernant le droit des travailleurs et travailleuses de retourner travailler après un accident au travail ou divers types de congés.

Un guide de référence et deux brochures devraient être publiés en 2006.

Le manuel qui sera intitulé *Les mesures d'adaptation au travail* expliquera le droit de retourner au travail en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les accidents du travail*, ainsi que l'obligation de prendre des me-

ees with a disability under the *Human Rights Act*. Case law under the *Human Rights Act* requires employers to hold positions open while disabled employees are unable to work and to undertake reasonable accommodations so that they may be able to return to work. However, employers are not required to undergo undue hardship.

The need for the publications was identified as a result of conferences jointly organized by the Commission, the WHSCC and other organizations in previous years. Complaints by people with a disability about discrimination in employment represent the largest group of complaints filed under the *Human Rights Act*.

Workshops and Seminars

Sixty-seven workshops or information sessions were delivered by Commission staff and members. Many of the sessions had been agreed to as a term of settlement of a human rights complaint.

Clients included human resources professionals; provincial employees; university students and professors; pre-school and school students; teachers and counsellors; nursing home and hospital staff; and social workers. Some of the businesses that received training include retailers, restaurants, clubs, bars and an hotel.

In 2005-06, the Commission continued its practice of delivering presentations to various classes of the St Thomas University Human Rights Program. As in past years, the Commission's legal staff delivered

sures d'adaptation à l'endroit des employés ayant une incapacité en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Aux termes de la jurisprudence en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, les employeurs doivent conserver les postes ouverts lorsque des personnes ayant une incapacité sont incapables de travailler et prendre des mesures d'adaptation raisonnables afin qu'elles puissent retourner travailler. Cependant, les employeurs ne sont pas tenus d'en subir une contrainte excessive.

Le besoin à l'égard de ces publications a été cerné à la suite de conférences organisées conjointement par la Commission, la CSSIAT et d'autres organisations au cours des années précédentes. Les plaintes provenant de personnes ayant une incapacité qui portent sur la discrimination exercée dans l'emploi représentent le principal groupe de plaintes déposées en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Ateliers et colloques

Le personnel et les membres de la Commission ont animé 67 ateliers ou séances d'information. Plusieurs de ces séances avaient été convenues dans le cadre d'un règlement à l'amiable d'une plainte sur les droits de la personne.

Au nombre des clients, mentionnons des professionnels en ressources humaines, des employés provinciaux, des professeurs, des étudiants universitaires, des élèves d'âge préscolaire et scolaire, des enseignants, des conseillers, des employés de foyers de soins et d'hôpitaux, et des travailleurs sociaux. Parmi les entreprises qui ont reçu une formation, mentionnons des détaillants, des restaurants, des clubs, des bars et un hôtel.

En 2004-2005, la Commission a poursuivi sa pratique de donner des exposés auprès de diverses classes du programme sur les droits de la personne de la St. Thomas University. Comme par les années passées, les conseillers

classes on human rights to the Bar Admission course that lawyers must take in order to practice in New Brunswick.

Examples of some of the topics covered throughout the year:

- Business Case for Human Rights;
- Duty to Accommodate Disability at Work;
- Accommodation of Disability in School;
- Human Rights and the Duty to Accommodate in the Public Service;
- Harassment in the Workplace;
- Respectful Workplace;
- Human Rights in New Brunswick

Employer Assistance

Assistance was provided to employers with respect to policy development, training and various human rights issues in employment. The issues raised most frequently concerned leave for employees off work due to a disability.

Other examples of issues where advice or assistance was provided include pregnancy leave; harassment; and whether attendants who perform intimate personal on nursing home residents are the same sex as the resident.

juridiques de la Commission ont enseigné le volet traitant des droits de la personne dans le cadre du cours d'admission au Barreau que les avocats doivent suivre pour exercer au Nouveau-Brunswick.

Voici des exemples des thèmes des ateliers:

- la rentabilité des droits de la personne;
- l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail;
- les mesures d'adaptation à l'incapacité dans les écoles;
- les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans la fonction publique;
- ce que doivent connaître les enseignants au sujet des droits de la personne;
- le harcèlement au travail;
- le milieu de travail respectueux;
- les droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Aide aux employeurs

Une aide a été offerte aux employeurs relativement à l'élaboration de politiques, à la formation et à diverses questions liées aux droits de la personne dans le domaine de l'emploi. Les questions soulevées le plus souvent portaient sur le congé des travailleurs à cause d'une incapacité.

Parmi les autres exemples de questions au sujet desquelles des conseils ou une aide a été donnée, mentionnons le congé de maternité, le harcèlement, et la question de savoir si les préposés qui prodiguent des soins personnels intimes aux pensionnaires des foyers de soins doivent être du même sexe que le pensionnaire.

Website

The Human Rights Commission's website (located at www.gnb.ca/hrc-cdp) includes the Commission's recent annual reports, its guidelines, as well as several pages of additional information. It also includes links to the Commission's news releases and to the full text of the *Human Rights Act*. In 2006, information about the CASHRA 2006 national human rights conference was added to the website.

To permit speedy access and to allow search engines to find its entire contents, advanced features and extensive graphics were avoided. In addition, a text-only alternative to the home page is provided for visually impaired persons who rely on computerized readers.

The Commission plans to update the website.

Media Relations

Media relations is one of the components of the Commission's communications strategy. Ten statements or news releases were issued in 2005-06 in connection with significant national and international days related to human rights, the CASHRA 2006 conference and the Human Rights Award. The Chair of the Commission also gave media interviews on a number of current issues.

Site Web

Le site Web de la Commission des droits de la personne (www.gnb.ca/hrc-cdp) présente les rapports annuels les plus récents de la Commission, ses lignes directrices, ainsi que plusieurs autres pages d'information. Le site comprend aussi des liens externes vers les communiqués de presse de la Commission et le texte complet de la *Loi sur les droits de la personne*.

On n'y a pas incorporé des fonctions avancées ni beaucoup d'images afin d'offrir un accès rapide et de permettre aux outils de recherche de parcourir tout le contenu du site. Une page d'accueil en mode texte seulement est offerte aux personnes ayant un handicap visuel qui utilisent des lecteurs informatisés.

La Commission prévoit mettre à jour le site Web.

Relations avec les médias

Les relations avec les médias sont l'une des composantes de la stratégie de communications de la Commission. Dix déclarations ou communiqués ont été diffusés en 2005 2006 au sujet d'importantes journées nationales et internationales ayant trait aux droits de la personne, à la conférence de 2006 de l'ACCCDP et au Prix des droits de la personne. Le président de la Commission a également donné des entrevues aux médias sur divers dossiers de l'heure.

Overview of Strategic Plan 2006-09

VISION

To be a leader in the promotion and protection of human rights and contribute to a fair, equitable, productive and inclusive environment in which to learn, work and live.

MISSION

The New Brunswick Human Rights Commission was created in 1967 to administer the *Human Rights Act*.

The Commission promotes the principles of equality and seeks to eliminate discriminatory practices by enforcing the *Act* and educating about human rights and responsibilities.

To accomplish our vision / mission we will direct our efforts to:

Key Results

- Mandate
- Service Delivery
- Staying Current
- Continuous Planning & Prioritizing

In achieving our purpose we will move towards these goals:

Strategic Goals

Mandate

1. To enhance the role of the Human Rights Commission and its place in the Province of NB.
2. To maintain productive, positive partnerships with other key stakeholders.
3. To implement an effective public relations and communications strategy.
4. To promote awareness that a commitment to human rights enhances New Brunswick's achievement of prosperity.
5. To assist the Province in its objective of attracting and keeping immigrants.

Service Delivery

1. To ensure the compliance process results in a timely and fair resolution of human rights complaints.
2. To implement an education plan to enhance public knowledge of human rights, including presentations from Commission members.
3. To identify and implement best practices.
4. To be transparent about the process and the outcomes.

Staying Current

1. To advise government on appropriate revisions to the *Human Rights Act*.
2. To develop a knowledge base for policy development on evolving critical issues.
3. To secure the appropriate technology & skills required for the Human Rights Commission to fulfill its legislative mandate.

Continuous Planning & Prioritizing

1. To continue to assess our progress and determine future actions.
2. To utilize case data for planning purposes.

Aperçu du plan stratégique 2006-09

VISION

Être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne et contribuer à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

MISSION

La Commission des droits de la personne du Nouveau Brunswick a été créée en 1967 pour appliquer la *Loi sur les droits de la personne*.

Par l'application de la *Loi* et par l'éducation en matière des droits de la personne, la commission fait la promotion des principes d'égalité et tente d'éliminer les pratiques discriminatoires.

Nos efforts seront axés sur les éléments suivants pour nous permettre de réaliser la vision et la mission :

Résultats clés

- Mandat
- Prestation des services
- Actualisation
- Planification et priorisation continues

La réalisation de notre mandat nous permettra de viser les objectifs suivants :

Objectifs précis

Mandat

1. Affirmer le rôle de la Commission des droits de la personne et sa place au Nouveau-Brunswick.
2. Entretenir des partenariats productifs et positifs avec des intervenants clés.
3. Mettre en oeuvre une stratégie efficace en matière de relations publiques et de communications.
4. Promouvoir le concept qu'un engagement envers les droits de la personne contribue à la prospérité de la province.
5. Aider le gouvernement à attirer les immigrants et à les retenir dans la province.

Prestation des services

1. Faire en sorte que le processus de traitement de plaintes mène au règlement prompt et équitable des plaintes visant les droits de la personne.
2. Mettre au point un plan pour sensibiliser le public en matière de droits de la personne, y compris des présentations par les membres de la commission.
3. Recenser et adopter les pratiques exemplaires.
4. Assurer la transparence du processus et des résultats.

Actualisation

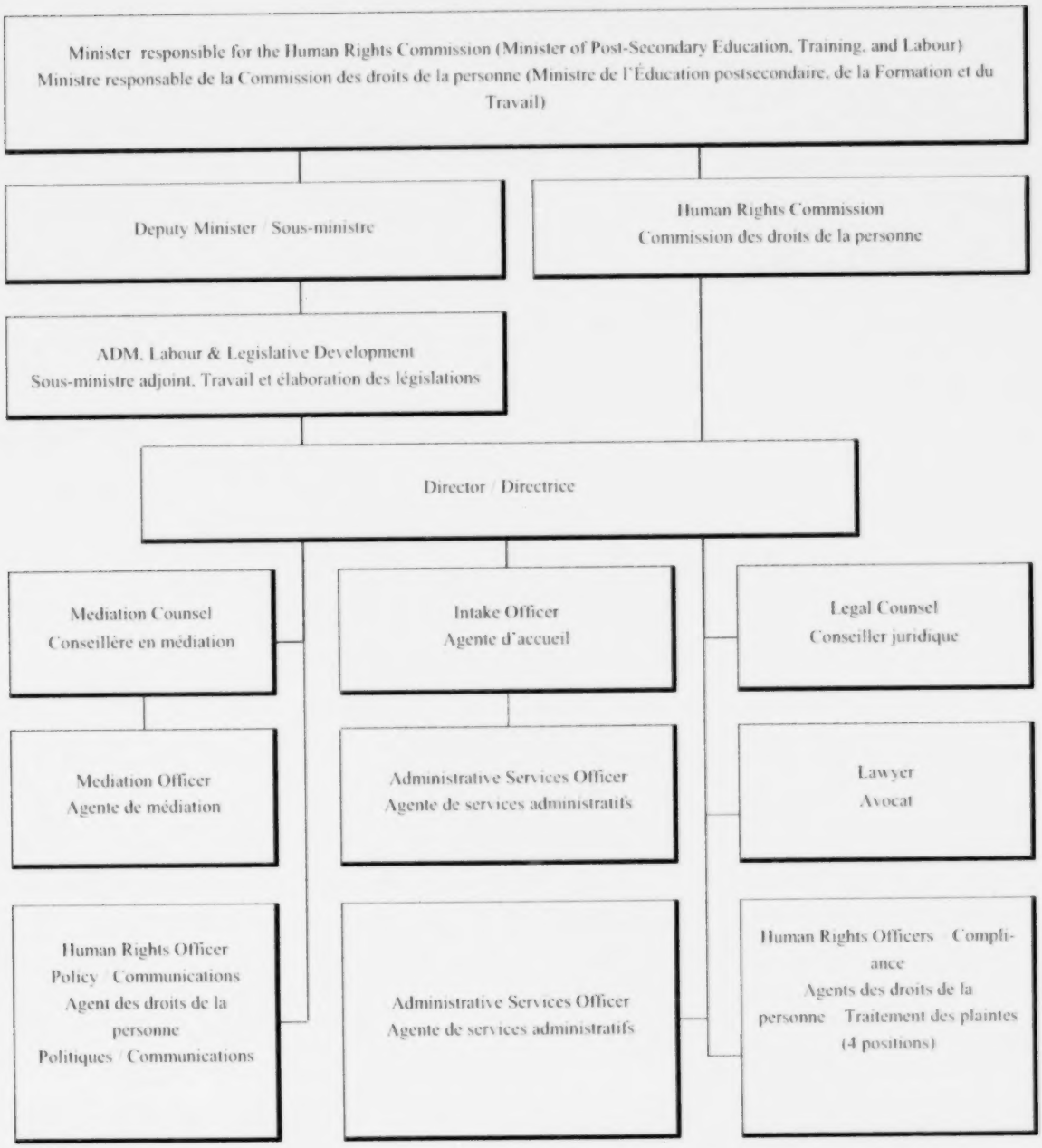
1. Aviser le gouvernement au sujet des modifications qui devraient être apportées à la Loi sur les droits de la personne.
2. Acquérir des connaissances de base visant l'élaboration des politiques sur les questions critiques en évolution.
3. Veiller à ce que la commission possède les technologies et les compétences nécessaires pour lui permettre de réaliser son mandat législatif.

Planification et priorisation continues

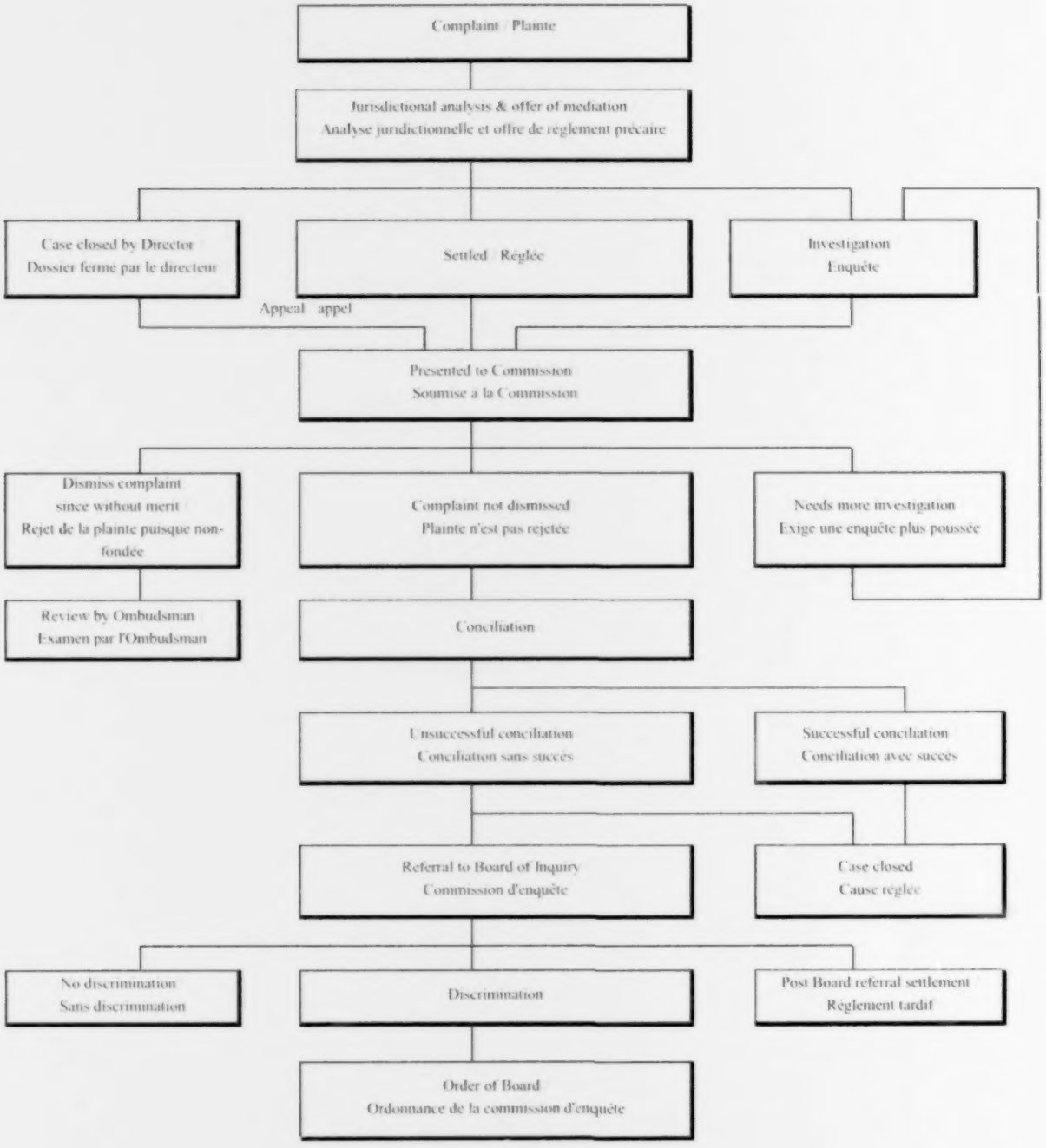
1. Continuer à évaluer nos progrès et à déterminer quelles mesures nous devons prendre.
2. Utiliser les données des cas aux fins de planification.

Organizational Chart / Organigramme

March 31, 2006 / Le 31 mars 2006


Minister responsible for the Human Rights Commission (Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour)
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne (Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail)
Deputy Minister / Sous-ministre
Human Rights Commission
Commission des droits de la personne
ADM, Labour & Legislative Development
Sous-ministre adjoint, Travail et élaboration des législations
Director / Directrice
Mediation Counsel
Conseillère en médiation
Intake Officer
Agente d'accueil
Legal Counsel
Conseiller juridique
Mediation Officer
Agente de médiation
Administrative Services Officer
Agente de services administratifs
Lawyer
Avocat
Human Rights Officer
Policy / Communications
Agent des droits de la personne
Politiques / Communications
Administrative Services Officer
Agente de services administratifs
Human Rights Officers - Compliance
Agents des droits de la personne - Traitement des plaintes
(4 positions)

Complaint Process / Acheminement des plaintes



New[1] Complaints by Ground and Activity

April 1, 2005 to March 31, 2006

Plaintes nouvelles[2] par motif et activité

1er avril 2005 au 31 mars 2006

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésions	Total
Race / Race	4	4	5	0	1	**14** (5%)
Sex / Sexe	30	1	2	0	0	**33** (11%)
Religion / Croyance	5	0	0	0	1	**6** (2%)
Place of Origin Lieu d'origine	4	2	3	0	0	**9** (3%)
Marital Status État matrimonial	5	0	1	0	0	**6** (2%)
Mental Disability / Incapacité mentale	42	0	6	0	0	**48** (16%)
Colour / Couleur	2	1	1	0	1	**5** (2%)
Age / Âge	21	0	5	0	0	**26** (9%)
Ancestry / Ascendance	2	1	3	0	0	**6** (2%)
National Origin / Origine nationale	3	4	3	0	1	**11** (4%)
Physical Disability / Incapacité physique	83	2	5	0	0	**90** (30%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	19	1	2	0	0	**22** (7%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	2	1	0	0	0	**3** (1%)
Political Belief or Activity / Convictions ou activité politiques[4]	1	0	2	0	0	**3** (1%)
Social Condition / Condition sociale[4]	6	2	5	0	0	**13** (4%)
Reprisal / Représailles	1	1	1	0	0	3 (1%)
Total	**230**	**20**	**44**	**0**	**4**	**298**[3]
	(77%)	**(7%)**	**(15%)**	**(0%)**	**(1%)**	**(100%)**

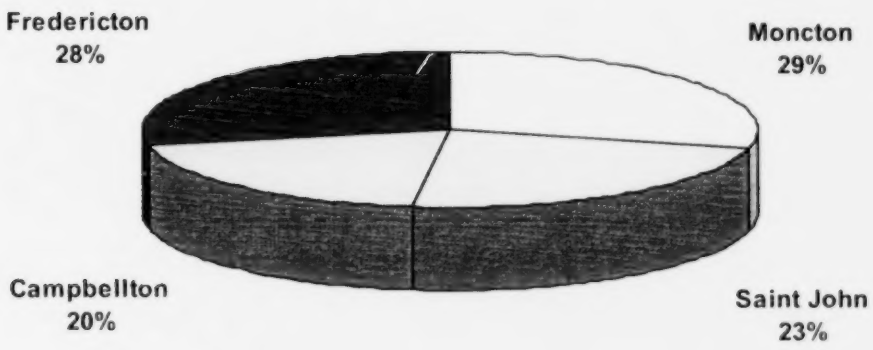
[1] Complaints received before April 1, 2005 are omitted even if they were still active in 2005-06. Accordingly, this table is not comparable to the tables that appeared in the 2002-03 and earlier annual reports.

[2] There were 205 new complaints. The numbers here do not total 205 because some complaints concerned more than one ground or activity.

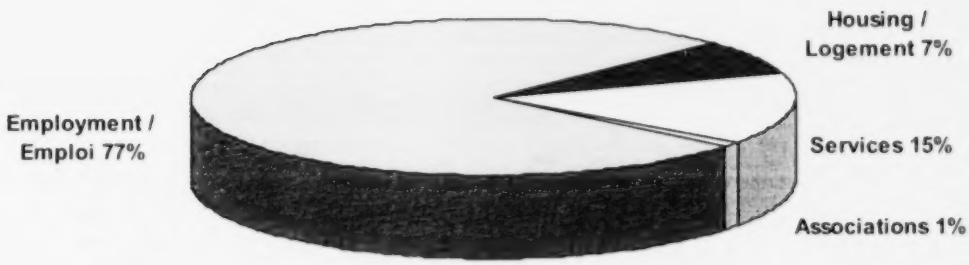
[2] Les plaintes reçues avant le 1er avril 2005 ont été omises même si elles étaient toujours actives en 2005-06. Donc, ce tableau n'est pas comparable au tableau qui a paru dans les rapports annuels de 2002-03 et des années précédentes.

[3] La commission a reçu 205 nouvelles plaintes. Les chiffres ici ne totalisent pas 205, car des plaintes se rapportaient à plus d'un motif ou d'une activité.

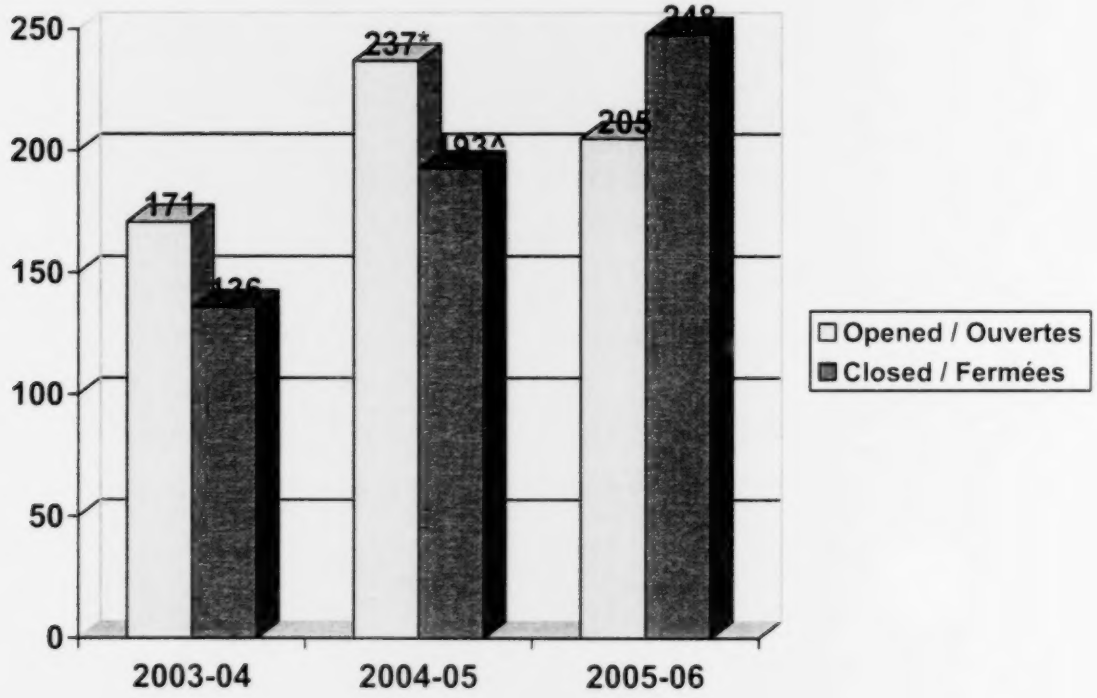
New Complaints by Location
2005-2006
Plaintes nouvelles par localité



New Complaints by Activity
2005-2006
Plaintes nouvelles par activité



Complaints Opened and Closed
2005-2006
Plaintes ouvertes ou fermées

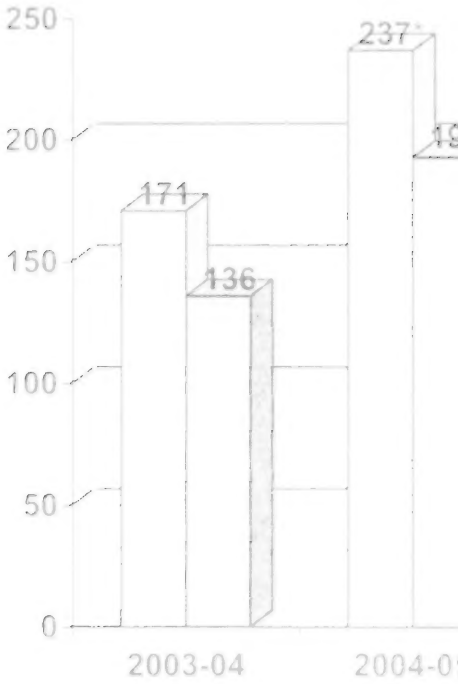


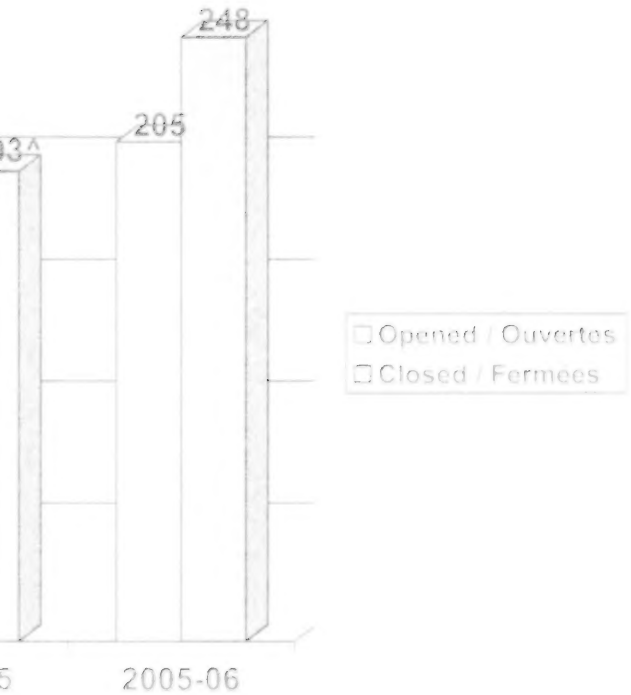
* Forty-four are similar complaints against two employers.

^ Twenty-six complaints were against a single employer.

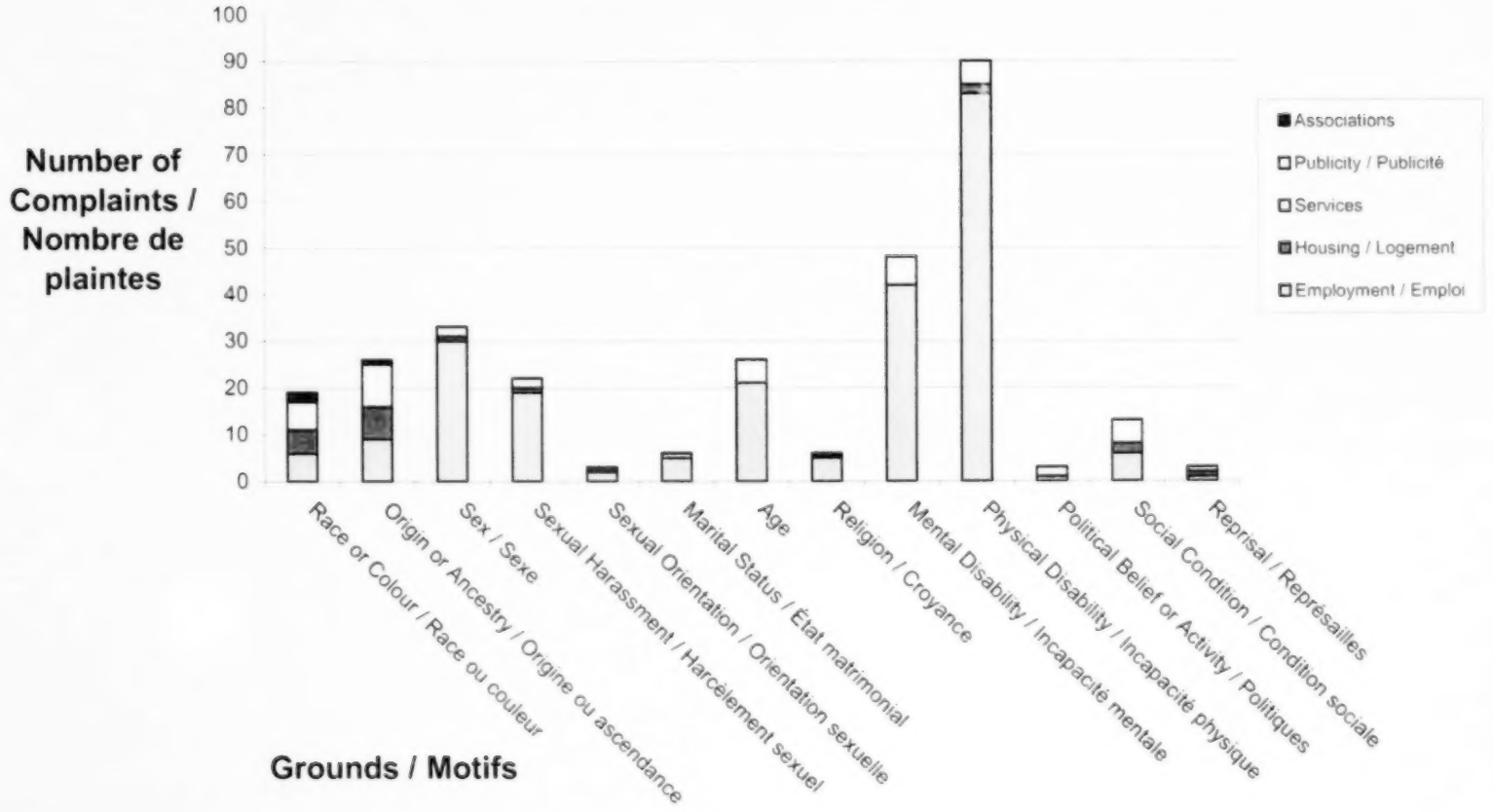
* Quarante quatre plaintes semblables ont été portées contre deux employeurs.

^ Vingt six plaintes ont été portées contre un seul employeur.


250
200
150
100
50
0
171
136
237
2003-04


248
205
Opened / Ouvertes
Closed / Fermées
2005-06

New Complaints by Ground and Activity
2005-2006
Plaintes nouvelles par motif et activité



Summary of Expenditures

This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2005-06. Audited information was not available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Training and Employment Development in Volume 2 of the Public Accounts.

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2005-2006, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2004-05 Actual / Réelles	2005-06 Main Estimates / Budget principal	2005-06 Amended Budget / Budget rectifié	2005-06 Actual / Réelles	2005-06 Difference between actual and amended budget / Différence entre le budget réel et le budget rectifié
Compliance and Prevention / Traitement des plaintes et prévention	$707,994	$729,287	$757,362	$717,942	($39,420)
Legal Services / Services juridiques	$106,297	$101,832	$102,262	$55,572	($46,690)
Office of the Commission / Le bureau de la Commission	$37,666	$26,881	$26,881	$47,702	$20,821
Total	**$851,957**	**$858,000**	**$886,505**	**$821,216**	**($65,289)**

Nature and scope

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is often cited as the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on 14 personal characteristics in specified activities that fall under provincial jurisdiction. It is the principal legal instrument through which equality rights are enforced in New Brunswick.

The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

However, the *Human Rights Act* does not apply to federally regulated activities. Some examples are broadcasting, telecommunications, banking, railways, shipping, aeronautics, extra-provincial transportation, uranium, grains, First Nations governments and the federal government. Federally regulated activities are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

The New Brunswick *Human Rights Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed

Nature et portée

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur 14 caractéristiques personnelles dans des activités précises qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral. En voici quelques exemples : la radiodiffusion, les télécommunications, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, le transport extra provincial, l'uranium, les grains, les gouvernements des Premières nations et le gouvernement fédéral lui-même. Les activités qui sont du ressort du fédéral sont en général assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires ac-

in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, human rights laws are subject to the Constitution, including the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Human Rights Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

Protection Against Discrimination and Harassment

Not all discrimination or harassment is illegal. The Human Rights Act of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on 14 grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, social condition, political belief or activity, sexual orientation and sex, including pregnancy. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as a practice or standard that is not reasonably necessary, that has the effect, intended or not, of putting certain persons or groups at a disadvantage because of shared personal characteristics such as race, sex or religion, and that is based on stereotypes about them or perpetuates the view that they are less capable or less worthy of recognition or value.

Canadian courts have recognised that discrimination

complis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Toutefois, les lois sur les droits de la personne sont sujettes à la *Loi constitutionnelle*, y compris la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur 14 motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, condition sociale, convictions ou activité politiques, orientation sexuelle et sexe, y compris l'état de grossesse..En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

En termes simples, la discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire, qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles ont en commun, telles que la race, le sexe ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de

may be direct, involving an intentional difference in treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. However, it may also be unintentional, as in the case of "systemic" or "adverse effects" discrimination that occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. This means that they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship, whether that hardship takes the form of impossibility, serious risk or excessive cost.

Exceptions and Limits

The *Human Rights Act* includes a number of exceptions. For example, according to sub. 5(3), minors may be denied a service if this is due to an age of majority specified in a law. Also, section 13 provides that preferences or restrictions made pursuant to an affirmative action programme aimed at remedying a traditional situation of disadvantage are not discriminatory.

The *Human Rights Act* also has several exceptions concerning "bona fide qualifications" and "bona fide occupational qualifications." Recent Supreme Court of Canada decisions have established a three-part test

discrimination. En effet, la discrimination directe se caractérise par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire: elle se caractérise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligés de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. Ceci signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

Exceptions et limites

La *Loi sur les droits de la personne* prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, en vertu du paragraphe 5(3), on peut refuser un service aux mineurs lorsque ceci est autorisé par une loi. En outre, l'article 13 prévoit que des préférences ou des restrictions ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont faites conformément à un programme d'action positive visant à remédier à une situation traditionnelle de préjudice.

De plus, *la Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour

to determine whether these exceptions apply. According to this test, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is justified only when:

> (1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being performed,
>
> (2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfill that purpose or goal, and
>
> (3) it is in fact be reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

Like all laws, the *Human Rights Act* is subject to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's Constitution since 1982. Like the *Act*, the *Charter* protects equality rights. However, the *Charter* also guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights. Furthermore, the *Charter* is enforced by the courts, not by any government agency. And, unlike the *Human Rights Act*, the *Charter* only applies to governments and their agents; private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*. The Commission interprets and applies the *Human Rights Act* in a manner consistent with the *Charter of Rights*.

suprême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est justifiée seulement si :

> premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;
>
> deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et
>
> troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Comme toutes les lois, la *Loi sur les droits de la personne* est assujettie à la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982. Comme la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* protège les droits à l'égalité; cependant, la *Charte* protège aussi des libertés fondamentales, des droits démocratiques, des libertés de circulation, des garanties juridiques, des droits des autochtones et des droits linguistiques. De plus, l'application de la *Charte* est assurée par les cours de justice et non par un organisme gouvernemental. Finalement, à la différence de la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* vise seulement les gouvernements et leur personnel; les organismes et les entreprises du secteur privé n'y sont pas assujettis. La Commission des droits de la personne interprète et applique la *Loi sur les droits de la personne* conformément aux dispositions de la *Charte canadienne*.

Enforcement Process

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission, which reports to the Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes and community development activities.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission. There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension.

In 2004, the Commission introduced an early mediation service. A staff person acting as a neutral third party assists the parties to resolve the complaint as early as possible.

If early mediation is unsuccessful, a Human Rights Officer investigates the complaint and submits a report containing an analysis of the information gathered through the investigation process and a recommendation to the Commission regarding the appropriate next steps in the file, either dismissal or conciliation. This report is shared with the parties. They can respond in writing if they consider that the report is incorrect or incomplete. Throughout the investigation, there are opportunities for the parties to settle the complaint.

The investigator's report and the responses of the parties are considered by the Commission at its next meeting. The Commission determines whether the complaint should be dismissed, or whether the staff should continue to attempt a settlement.

Modalités de mise en vigueur

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne, qui relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail. La Commission fait enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et des activités de développement communautaire.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur un formulaire spécial fourni par la Commission. Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai.

En 2004, la Commission a établi un service de médiation précoce. Un membre du personnel, qui fait fonction de tierce partie neutre, aide les parties à résoudre la plainte dans les plus brefs délais.

Si la médiation précoce échoue, un employé de la Commission fait enquête sur la plainte et soumet un rapport qui contient l'analyse de l'information recueillie par le biais du processus d'enquête et une recommandation à la Commission pour ce qui est des prochaines étapes à entreprendre, soit le rejet de la plainte ou la conciliation. Ce rapport est communiqué aux parties. Elles peuvent soumettre une réponse par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet. Durant l'enquête, les deux parties ont l'occasion de régler la plainte.

La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion. Elle détermine si la plainte doit être rejetée, ou si le personnel doit poursuivre sa tentative de règlement.

If efforts to reach a settlement fail, the complaint is again brought before a Commission meeting so that the Commission may determine whether the complaint should be heard before a public Board of Inquiry. The Commission may also dismiss the complaint at this stage.

When the Commission determines that a public Board of Inquiry should hear the matter, it forwards its recommendation to the Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour, who appoints the Board. The Minister may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering. It is the Board of Inquiry, not the Commission, which holds a hearing and issues an order. Such boards are separate and independent from the Commission.

Educational Mandate

It is also the function of the Commission to forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights. The preamble to the *Human Rights Code* reminds New Brunswickers that ignorance, forgetfulness, or contempt of the rights of others are often the cause of public miseries and social

Si les efforts en vue d'en arriver à un règlement ne réussissent pas, la plainte est de nouveau présentée à une réunion de la Commission, pour que celle ci détermine si la plainte doit être entendue par une commission d'enquête publique. Elle peut également rejeter la plainte à cette étape.

Lorsqu'elle détermine qu'une commission d'enquête publique devrait entendre l'affaire, la Commission transmet sa recommandation au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, qui nomme la commission d'enquête. Le ministre peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne constituée pour entendre une plainte en particulier.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles. C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Mandat lié à l'éducation

La Commission a également pour fonction de faire avancer le principe de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits. Le préambule au *Code des droits de la personne* rappelle aux Néo-Brunswickois et aux Néo-Brunswickoises que l'ignorance, la négligence ou le mépris des droits d'autrui sont souvent les causes de souf-

disadvantage and that people and institutions remain free only when freedom is founded upon respect for moral and spiritual values and the rule of law. Consequently, the Commission expends significant resources in the area of human rights education, both with respect to application of the *Code* and with respect to promotion of the rights protected under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and under international human rights treaties binding on the Province.

The Commission also reports through government to international bodies responsible for the implementation of human rights treaties on its own efforts in the elimination of discrimination.

frances publiques et de désavantages sociaux et que les personnes et les institutions ne demeurent libres que lorsque la liberté est fondée sur le respect des valeurs morales et spirituelles et de la prééminence du droit. Par conséquent, la Commission consacre des ressources importantes à l'éducation aux droits de la personne, tant en ce qui a trait à l'application du *Code* qu'à la promotion des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par les traités internationaux sur les droits de la personne, qui lient la province.

La Commission fait également rapport par l'entremise du gouvernement aux organismes internationaux qui sont responsables de la mise en œuvre des traités sur les droits de la personne relativement aux efforts qu'elle déploie afin d'éliminer la discrimination.

Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

Note: *The following publications are available free of charge, but quantities are limited. To find out where you can order our publications, see Appendix H. Please note that a few publications not listed below are available exclusively on our website at:* www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Pamphlets
also available on our website

- The Human Rights Award

Major Publications

- Annual Report
- Position Paper on Human Rights Renewal in the Province of New Brunswick (2004, 13 pages)
- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2002, 17 pages)
- Human Rights Film and Video Guide (116 pages)
- Towards a World Family (Ferris Report) (1989, 270 pages)

Posters

- New Brunswick Human Rights Day (reproduction of declaration by the Premier that September15 is N.B. Human Rights Day.

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Nota : *Les publications suivantes sont offertes gratuitement. Toutefois, les quantités sont limitées. Pour savoir où commander nos publications, voir l'annexe H. Veuillez prendre note que certaines publications (qui ne figurent pas ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante :* www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Brochures
publiées aussi sur notre site Internet

- Le Prix des droits de la personne

Publications importantes

- Rapport annuel
- Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick (2004, 13 pages)
- Trente-cinq and et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au N.-B. (2002, 17 pages)
- Répertoire de films et de vidéocassettes (116 pages)
- Faisons du monde notre famille (rapport Ferris) (1989, 270 pages)

Affiches

- Journée des droits de la personne du N.-B. (document du premier ministre déclarant que le 15 septembre est la Journée des droits de la personne du

8" x 11.5")
- Canadian Charter of Rights and Freedoms (poster, full text either 13" x 11" or 23" x 19")
- Human Rights are Everyone's Business (11" x 17" full-colour poster with URL & phone of NBHRC)

Guidelines adopted by the Commission

- General Criteria for the Investigation of Complaints of HIV/AIDS Discrimination (1997, 3 pages)
- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work (2004, 28 pages)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate (2000, 10 pages)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions (2001, 4 pages)
- Guideline on Discrimination in the Housing Sector (2004, 19 pages)
- Guideline on Drug and Alcohol Testing in the Workplace (2003, 16 pages)
- Guideline on Political Belief or Activity (2004, 7 pages)
- Guideline on Pregnancy Discrimination (2004, 10 pages)
- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission (1995, 3 pages)
- Guideline on Social Condition (2004, 8 pages)
- Guideline on Special Programmes (2004, 9 pages)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation (1996, 1 page)

N.-B., 8 po. x 11.5 po.)
- Charte canadienne des droits et libertés (affiche, texte intégral, soit 13 po. x 11 po. ou 23 po. x 19 po.)
- Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde (Affiche en couleur de 11 po. x 17 po. avec URL et numéro de téléphone de la Commission)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/SIDA (1997, 3 pages)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004, 32 pages)
- Ligne directrice concernant les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail (2003, 19 pages)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2000, 10 pages)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2004, 9 pages)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2001, 4 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004, 21 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004, 11 pages)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996, 1 page)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995, 3 pages)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2004, 7 pages)
- Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004, 10 pages)

How to contact the New Brunswick Human Rights Commission

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Email: hrc.cdp@gnb.ca

Head Office: Fredericton

New Brunswick Human Rights Commission
751 Brunswick Street
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
(506) 453-2301 (Fredericton & out-of-province)
Fax: (506) 453-2653
TTY: (506) 453-2911

Campbellton

New Brunswick Human Rights Commission
6 Arran Street (Level 0)
Campbellton, NB
E3N 1K4 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 789-2267

Coordonnées de la Commission des droits de la personne du N.-B.

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne du N.-B.
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
(506) 453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911

Campbellton

Commission des droits de la personne du N.-B.
6, rue Arran (Niveau 0)
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 789-2267

Moncton

New Brunswick Human Rights Commission
Place 1604
200 Champlain Street, Suite 320
Dieppe, NB E1A 1P1 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 869-6608

Saint John

New Brunswick Human Rights Commission
8 Castle Street
P.O. Box 5001
Saint John, NB
E2L 4Y9 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 658-3075

Moncton

Commission des droits de la personne du N.-B.
Place 1604
200, rue Champlain
Dieppe (N.-B.) E1A 1P1 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 869-6608

Saint John

Commission des droits de la personne du N.-B.
8, rue Castle
C.P. 5001
Saint John (N.-B.)
E2L 4Y9 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 658-3075